



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENERAPAN TAHAPAN KONSELING INDUSTRI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V
PEKANBARU**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau Sebagai Salah
Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Sosial Islam (S.Sos)

Oleh :

FITRI YANI
NIM. 11542201454

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASYIM RIAU
PEKANBARU
1440 H/2019 M**

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"PENERAPAN TAHAPAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA PEKANBARU"**

Yang ditulis oleh :

Nama : Fitri Yani

Nim : 11542201454

Jurusan : Bimbingan Konseling Islam (BKI)

Telah dimunaqasahkan dalam ujian sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 31 Desember 2019

Sehingga skripsi ini dapat diterima Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 06 Januari 2020

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

UIN Suska Riau



Dr. Nurdin, MA

NIP : 19660 620 20064 1 015

Panitia Sidang Munaqasah

Ketua / Penguji I

Dr. Kodarni, S.ST, M.Pd

NIP : 1303110114

Penguji III

Zulamri, S.Ag, MA

NIP : 19740702 200801 1 009

Sekretaris / Penguji II

Rafdaedi, S.Sos.I MA

NIP : 19821225 201101 1 001

Penguji IV

Rahmad, S.Pd, M.Pd

NIP: 19781212 201101 1 006

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau seluruhnya atau sebagian dari tulisan ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.
a. Pengutipan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan artikel atau jurnalistik atau untuk keperluan lain, tanpa merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENERAPAN TAHAPAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

Disusun Oleh

FITRI YANI

NIM:11542201454

Telah disetujui pembimbing pada tanggal 13 desember 2019

Pembimbing

Zulamri, S.Ag, MA.

NIP: 197407022008011009

Mengetahui

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

Listiawati Susanti, S.Ag, MA

NIP:197207122000032003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

all up 24/12/19

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O.Box: 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: uin-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

: FITRI YANI

: 11542201454

: "PENERAPAN TAHAPAN KONSELING INDUSTRI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V PEKANBARU"

: Telah diseminarkan pada :

: Jumat

: 1 Februari 2019

dan dapat diterima untuk penulisan skripsi. Selanjutnya sebagai salah satu syarat mencapai
gelar sarjana (S1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 19 Februari 2019

Penguji Seminar Proposal

Dr. AZNI, MA

NIP. 19701010 200701 1051

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Tempat

Dengan hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberi petunjuk serta mengadakan perubahan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing menyetujui bahwa riset proposal saudara **FITRI YANI** dengan judul "**PENERAPAN TAHAPAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**" untuk diajukan pada seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat ini dibuat, atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Mengetahui

Pembimbing

ZULAMRIS, Ag, MA

NIP: 197407022008011009

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ilmiah yang telah diterbitkan atau belum diterbitkan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pekanbaru, 21 Juni 2019

Dosen Pembimbing Skripsi

Nota Dinas

5 (Eksemplar Skripsi)

Pengajuan Skripsi

An Fitri Yani

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah saya mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **FITRI YANI NIM. 11542201454** dengan judul **PENERAPAN TAHAPAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU** telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau.

Harapan saya semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk dituju dalam sidang ujian unaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau.

Rekan

Demikian surat pengajuan ini saya buat, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Pembimbing

ZulAmri, MA

NIP:197407022008011009

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Fitri Yani

Nim : 11542201454

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : **PENERAPAN TAHAPAN KONSELING INDSUTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU** adalah betul-betul karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda citasi dan ditunuukan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Pekanbaru, 21 Juni 2019
Yang Membuat Pernyataan,



FITRIYANI
NIM 11542201454

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRACT

Nama : Fitri Yani
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
Judul : Penerapan Tahapan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, PTPN adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui penerapan tahapan dilaksanakannya konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan . Rumusan masalah adalah bagaimana penerapan tahapan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Informan dalam penelitian ini adalah terdiri dari dua (2) orang konselor dengan menjabat sebagai Kasub.bag dan Staf Sub.bag Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, data diklarifikasikan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian telah menunjukan bahwa telah dilakukan penerapan tahapan konseling industri oleh dua orang konselor dengan menerapkan tahapan-tahapan yaitu menyapa, menggambar, diagnosis, treatment, rekomendasi, evaluasi dan mengakhiri konseling. Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan adanya tujuh tahap, konselor telah menangani masalah yang dihadapi karyawan dan konselor dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawan, konselor memberikan bimbingan, nasihat serta memotivasi karyawan agar bisa menyelesaikan masalahnya sehingga bisa terus meningkatkan kinerjanya meskipun terkadang ada hambatan yang dilalui karyawan.

Kata Kunci : *Konseling Industri, kinerja karyawan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Name : Fitri Yani

Department : Islamic Counseling Guidance

Title :The Implementation of Industrial Counseling Stages in Improving the Employee Performance in the PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

This research is conducted at PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, PTPN is a company engaged in industry. The purpose of this study is to know the implementation of industrial counseling in improving employee performance. The formulation of the problem is how is the implementation of the industrial counseling stages in improving employee performance at PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. The informants in this study consist of two (2) counselors who served as Kasub.bag (sub-section head) and Staff Sub.bag (Sub Section Staffs). Data are collected through observation, interviews and documentation. Data are clarified using qualitative descriptive methods. The results of the study have shown that industrial counseling services have been carried out by two counselors by using some steps;greet, drawing, diagnoting, treating, recomenting, evaluating and ending counseling. From the results of observations and interview conducted by the reseacher with the seven stages , the counselor has handled the problems faced by employees and the counselor can establish a good relationship with employees. The counselor provides guidance, advice and motivates employees to be able to solve the problem so that they can continue to improve their performance even though sometimes there are the obstacles employees go through.

Keywords: Industrial Counseling, employee performance.



KATA PENGANTAR



Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman dan islam kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Solawat serta salam juga penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan risalah kebenaran sehingga dapat mengubah kehidupan manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman berpengetahuan. Skripsi ini berjudul **“Penerapan Tahapan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, bukanlah berlebihan jika penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada Ibunda tercinta “Erna wati” yang sangat sabar mendidik saya (penulis) sehingga dapat menjadi seperti ini, dan juga kepada pahlawan saya Ayahanda tersayang “Nasib” yang selalu memberi motivasi kepada saya (penulis) bahwasanya sabar dan syukur adalah kunci kesuksesan seseorang, karena kedua orang tua inilah saya (penulis) mampu menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1). Tidak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada saudara-saudaraku “Siti Fatimah, Ahmad Sofiyan, Ahmad Safani dan Ahmad Safahmi” yang telah mendoakan saya (penulis) dan membantu baik itu materi atau non materi, yang selalu menjadi semangat dan motivasi penulis sehingga pada akhirnya hanya dapat mengucapkan ribuan terimakasih kepada keluarga besar.

Selanjutnya mungkin dalam penulisan skripsi ini penulis merasa jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan baik dari segi penulisan, tata bahasa dan lain-lain. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada rekan-rekan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terutama pada dosen pembimbing Bapak Zul Amri, MA yang telah banyak memberikan masukan dan arahan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari pihak-pihak tertentu dan untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Eiau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

2. Bapak Dr. Nudin, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau.
3. Bapak Masduki, M.Ag selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau.
4. Bapak Toni Hartono, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau.
5. Bapak Azni, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau.
6. Ibu Listiawati Susanti S.Ag, MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
7. Bapak Zul Amri, MA selaku Penasehat Akademis sekaligus Pembimbing, yang dari awal membimbing penulis dalam perkuliahan.
8. Kepada seluruh Dosen-dosen Jurusan Bimbingan Konseling Islam serta Fakultas Dakwah dan Komunikasi penulis sangat berterimakasih karena telah memberikan ilmu dan wawasan yang banyak untuk penulis selama menjalani aktivitas perkuliahan.
9. Kepada yang terkasih Harry Azzy yang selalu mensupport sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi sampai akhir.
10. Kepada teman-teman seperjuangan Kelas C Karir Industri Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2015
11. Kepada sahabat-sahabatku tercinta Riska Asri Safitri S.Sos, Mira Susanti S.Sos, ElmhaRissa S.Sos, Shanny Harmes S.Sos dan Suliana S.Sos yang telah membantu penulis dalam masa perkuliahan sampai akhir menyelesaikan skripsi.
12. Kepada Teman-teman Kost Ladiest “Arini S.Sos, Mailika Ulfa, Jumiarty, Kak Elsy, Rohana kalian luar biasa, sukses buat kita semua.

Semoga Allah Swt membalas jasa-jasa beliau. Akhir kata penulis berharap

semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua , Amin Ya Robbal ‘Alamin.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 21 Juni 2019
Penulis

FITRI YANI
NIM. 11542201454



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	4
C. Alasan Pemilihan Judul.....	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Kerangka Teoritis.....	9
B. Kajian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Pikir	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Sumber Data/Informan Penelitian.....	32
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Validitas Data.....	33
F. Teknis Analisis Data	33
BAB IV GAMARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	35
A. Sejarah Umum.....	35
B. Wilayah Operasi.....	35



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	36
D. Sistem dan Tata Nilai Perusahaan.....	39
E. Bidang Usaha	39
F. Struktur Organisasi Perusahaan	40
G. Struktur Bagian Organisasi Perusahaan	42

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43

A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	53

BAB VI PENUTUP 58

A. Kesimpulan	58
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rincian dan Waktu Penelitian	31
--	----

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka pikir.....	28
Gambar IV.1	Struktur Organisasi Bagian Sumber Daya Manusia.....	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Wawancara
- Lampiran 2. Instrumen Wawancara
- Lampiran 3. Foto Dokumentasi
- Lampiran 4. Surat-surat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Suatu perusahaan memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana didalamnya terdapat aktifitas oleh karena itu perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi dan membuat kinerja terus meningkat.

Perusahaan berdasarkan kepemilikan dapat dibagi menjadi dua yaitu perusahaan milik Negara dan perusahaan swasta. Semua perusahaan melakukan proses produksi sehingga menghasilkan barang atau jasa. Karyawan merupakan orang yang bekerja di perusahaan atau organisasi biasanya setiap perusahaan suka membayangkan bahwa para karyawan nya mempunyai kualitas yang baik dan mempunyai tingkat kinerja yang bagus.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan tingkat kinerjanya yang bagus.

Kinerja yang baik sangat penting dalam perusahaan karena peran kinerja yang baik akan sangat mempengaruhi perusahaan tersebut, Menurut Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (Strategic planning) suatu organisasi.¹ Namun, hanya dengan daya tahan saja sebenarnya tidak cukup. Untuk dapat tetap kompetitif, diperlukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan untuk

¹ Irham Fahmi, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. (Bandung: Alfabeta, cv 201). Hal 2



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan daya saing, meningkatkan *competitive advantage*, agar dapat memiliki keunggulan dan kompetisi di perusahaan.²

Dalam menjalani kehidupan di perusahaan dengan bidang industri dan untuk menjadikan kualitas karyawan yang baik dan tingkat kinerjanya yang baik maka perlunya bimbingan konseling dalam perusahaan tersebut, karena tidak jarang para karyawan akan mengalami masalah-masalah di dalam perusahaan baik masalah faktor internal maupun eksternal dan akan menjadikan kinerja karyawan tersebut menurun dan karyawan pun tidak kompetitif dan berkualitas baik.

Tujuan dari konseling di dunia industri adalah untuk membantu karyawan mengembangkan kesehatan mental mereka yang lebih baik, sehingga mereka akan berkembang dalam rasa percaya diri, pemahaman, pengendalian diri dan kemampuan untuk bekerja secara efektif.

Maka dari itu dalam perusahaan, perlunya penerapan Bimbingan konseling industri di perusahaan. Bidang industri saat ini juga membutuhkan peranan tenaga-tenaga profesional konselor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mengatasi berbagai permasalahan yang muncul dan dalam interaksi pimpinan-karyawan atau karyawan-karyawan. Wilis mengatakan komunikasi konseling yang dikembangkan di perusahaan adalah menggunakan teknik-teknik untuk lebih menggali keinginan karyawan, tekanan perasaan dan motif. Kehadiran konseling ke tengah-tengah perusahaan tidak lagi menjadikan pimpinan berbuat sewenang-wenangnya terhadap karyawannya. Pimpinan bukan lagi pihak yang hanya bisa mengeksekusi karyawan disaat mereka melakukan kesalahan. Melalui konseling, pimpinan semakin dapat menghargai karyawan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan untuk dihargai hasil kerjanya, diberikan motivasi ketika berprestasi, atau dapat berempati ketika karyawan mengalami masalah. Begitu pun halnya dengan karyawan, teknik konseling dapat memotivasi karyawan yang mengalami kejenuhan dalam bekerja, dan mempersempit

²Wibowo. Manajemen Kinerja. (Jakarta ; Rajawali Pers 2016).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

persaingan yang muncul sesama karyawan. Karyawan secara kontinu mendapatkan pemahaman yang positif dari konseling akan lebih efektif bekerja dan loyal terhadap perusahaan dan juga dapat meningkatkan kinerja-kinerja nya dalam perusahaan tersebut. Dan karyawan tidak akan melakukan kecurangan terhadap pimpinan dan perusahaan karena dirinya dihargai oleh pimpinan dan sesama karyawan.³

Konseling industri adalah sebagai usaha yang disengaja untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah.pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan yang mempunyai masalah emosional dengan maksud untuk membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalahnya secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk membantu karyawan yang memperbaiki kesehatan mental yang baik berarti bahwa orang-orang merasa nyaman akan mereka sendiri, baik terhadap orang lain, dan sanggup memenuhi kebutuhan hidup.

Konseling suatu pertukaran gagasan dan perasaan antara dua orang manusia,yakni antara konselor dan yang diberi bimbingan sehingga merupakan suatu tindakan berkomunikasi. Karena konseling membantu karyawan untuk mengatasi masalahnya,maka kinerja organisasi harus meningkat.Konseling juga membantu perusahaan untuk lebih manusiawi dan memperhatikan masalah yang dihadapi anggotanya.

PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru perusahaan tersebut adalah perusahaan yang cukup besar di Indonesia yang berlokasi di Jl.Rambutan No.43, Sidomulyo timur kecamatan marpoyan damai.Dalam perusahaan tersebut PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah perusahaan BUMN yang sangat berpengaruh di Indonesia yang sangat banyak mempunyai karyawan, Prusahaan tersebut cukup besar yang mempunyai seorang konselor/konsultan yang mana konselor tersebut banyak menangani kasus-kasus atau masalah-masalah karyawan yang ada di PT tersebut, ada banyak

³ Namora Lumongga Lubis,Memahami Dasar-Dasar Konseling Dalam Teori Perakti. (Jakarta Kencana 2011) Hal19.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan yang mempunyai masalah di PT tersebut seperti kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, kurangnya kepedulian antara atasan dengan bawahan, adanya ketidakadilan antara karyawan dengan karyawan yang lain dan yang lebih sering terjadi kebanyakan atasan tersebut hanya bisa menyalahkan bawahan nya sehingga membuat tingkat kinerja karyawan semakin menurun.

PT. Perkebunan Nusantara V memiliki dua konselor/konsultan yang telah lama menangani kasus-kasus karyawan, dengan menerapkan beberapa layanan konseling yang sering digunakan untuk membantu karyawan-karyawan tersebut menjadi lebih baik diperusahaan tersebut. Maka dari itu penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang urgensi konseling industri yang telah dilakukan oleh konselor dalam menangani masalah-masalah karyawan.

Dari uraian di atas maka penulis akan coba untuk meneliti tentang fenomena urgensi konseling industri yang diberikan oleh konselor terhadap karyawan-karyawan yang telah mengalami masalah dalam pekerjaannya. Berdasarkan fenomena-fenomena yang ada peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“PENERAPAN TAHAPAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU”**

B. Penegasan Istilah

Maka dari itu penulis akan menegaskan sarana penegasan istilah di dalam judul yang peneliti angkat agar tidak terjadi kesalahpahaman pembaca dalam memahami isi judul peneliti teliti, judul peneliti yang peneliti angkat ialah “Penerapan Tahapan Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.Pekebunan Nusantara V Pekanbaru”

1. Penerapan

Penerapan adalah perbuatan menerapkan.⁴

⁴Nur Azman dkk. *Kamus Standar Bahasa Indonesia*. (Bandung:Fokus Media) Hlm 464



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.

Konseling industri

Konseling Industri merupakan suatu hubungan timbal balik antara konselor dengan klien yang dalam lingkungan kerja yang disebut sebagai karyawan, yang mempunyai sifat profesional secara individu maupun kelompok yang dirancang untuk membantu karyawan mencapai perubahan yang bermakna bagi kehidupannya.⁵

3.

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas disbanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁶

4.

Karyawan

Karyawan adalah seorang yang bekerja disuatu lembaga (perusahaan, organisasi dan sebagainya) yang akan mendapatkan balas jasa yang berupa gaji/upah.⁷

5.

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kantor Pusat Pekanbaru

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kantor Pusat Pekanbaru adalah Perusahaan Perkebunan Kelapa sawit yang mengurus semua aspek tentang perkebunan yang mencakup Provinsi Riau, yang beralamat di Jl.Rambutan No.43 (0761) 66565 Pekanbaru.⁸

C. Alasan Pemilihan Judul

1.

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan keahlian penulis dan relevan dengan program studi Bimbingan dan Konseling Islam serta menunjang kemahiran konselor.

⁵ Zul Amri,MA, Hal 5

⁶ Suwanto, Manajemen SDM organisasi public bisnis, (Bandung: CV. Alfabeta 2014) hlm

⁷ Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda, 2009) Karya Offset. Hlm. 67

⁸ Web.id. PT Perkebunan Nusantara (Persero) pekanbaru. Akses pada jam 09.41.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui Penerapan tahapan konseling industri di PT. Perkebunan Nusantara V yang telah di sampaikan di latar belakang masalah tersebut.

D. Permasalahan

1. Ruang Lingkup Kajian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dibuat, maka agar dalam peneltian ini tidak terjadi hal yang tidak diinginkan peneliti membatasi masalah pada “Penerapan Tahapan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

2. Rumusan Masalah

Dari permasalahan diatas, maka perumusan masalahnya dapat dinyatakan:

Bagaimana penerapan tahapan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawandi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan peneliti antara lain adalah :

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik khususnya konseling industri.
- b. Kegunaan praktis, bagi mahasiswa dan konselor dapat menambah pengetahuan dan menerapkan konseling industri yang baik dan benar dalam membantu klien dan mengatasi masalah klien.



- c. Kegunaan akademis, sebagai syarat meraih gelar Sarjana Satu (S1) pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan mengenai landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan peneliti, kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai kerangka pemikiran, sumber data, teknik pengumpulan data, validasi data, teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini mengemukakan mengenai gambaran lokasi penelitian PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan tentang penerapan tahapan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Sebagai bab terakhir, bab ini akan menyajikan secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan juga memuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

saran-saran bagi pihak yang berkepentingan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Konseling Industri

a. Pengertian Konseling Industri

Konseling Industri adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan yang mempunyai masalah emosional dengan maksud untuk membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalahnya secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk memperbaiki kesehatan mental karyawan. Kesehatan mental yang baik berarti bahwa orang-orang merasa nyaman akan mereka sendiri, baik terhadap orang lain, dan sanggup memenuhi kebutuhan hidup.

Konseling adalah suatu pertukaran gagasan dan perasaan antara dua orang manusia, yakni antara konselor dan yang diberi bimbingan sehingga merupakan suatu tindakan berkomunikasi. Karena konseling membantu karyawan untuk mengatasi masalahnya, maka prestasi organisasi harus diperbaiki, sebab karyawan akan lebih kooperatif, tidak khawatir akan masalah pribadi, atau memperbaiki dengan cara lainnya. Konseling juga membantu organisasi untuk lebih manusiawi dan memperhatikan masalah yang dihadapi anggotanya.

Konseling bersifat rahasia, sehingga karyawan akan merasa bebas berbicara secara terbuka tentang permasalahannya. Konseling juga mencakup masalah pekerjaan dan pribadi, karena kedua jenis masalah ini bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Awal mula dikenalnya konseling karyawan adalah pada tahun 1936 di Western Electronic Company, Chicago. Diyakini bahwa inilah pertama kali perusahaan menggunakan istilah “konseling personalia” bagi pelayanan pembimbingan kwan. Kepuasan kerja karyawan pasti meningkat sebagai hasil dari konseling.⁹

⁹<http://boharudin.blogspot.com/2011/10/desain-praktek-konseling-industri.html> (Diakses pada 9 mei 2019, pukul 09.00)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bimbingan konseling industri dapat diartikan sebagai proses bantuan yang diberikan tenaga professional yang disebut dengan konselor kepada seseorang atau kelompok karyawan yang mempunyai masalah pada diri dalam kaitannya dengan pekerjaan atau lembaga, instansi ataupun organisasi tempat bekerja dan meniti karir. Konseling bertujuan untuk memperbaiki kesehatan mental karyawan. Kesehatan mental yang baik berarti bahwa orang-orang merasa nyaman akan mereka sendiri, baik terhadap orang lain dan sanggup memenuhi kebutuhan hidup.

Kegiatan industri sebenarnya sudah lama ada, yaitu sejak manusia berada di muka bumi ribuan tahun dalam tingkat yang sederhana. Seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki manusia, kegiatan industri pun tumbuh dan berkembang semakin kompleks. Konseling industri memiliki kajian yang sangat luas karena karena mengenai apa itu industri dan siapa konselornya, karyawan (klien) dan sistemnya. Namun satu hal yang bisa dicirikan dari karakteristik orang-orang di dunia industri mempunyai visi dan misi yang sama untuk perkembangan karir dan perusahaan.

Bimbingan adalah proses yang berkesinambungan, artinya bimbingan bukanlah kegiatan yang incidental tetapi diperlukan perencanaan yang matang, analisis kebutuhan individu, harapan dan kondisi lingkungan, disusun dengan melibatkan semua personel, dalam pelaksanaannya memperhatikan fasilitas, tempat dan waktu yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Bimbingan di peruntukan bagi semua konselil baik yang tidak bermasalah maupun yang bermasalah, baik pria maupun wanita, baik anak, remaja, dewasa maupun lansia.

Ada beberapa menurut para ahli tentang konseling yaitu :

- a. Pettersoon, secara lebih rinci mengelompokkan pendekatan konseling menjadi lima kelompok, yaitu: pendekatan rasional, teori belajar, psikoanalitik, perseptual-fenomonologis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Shetzer dan Stone , Konseing mengadakan perubahan perilaku pada diri klien sehingga memungkinkan hidupnya lebh produktif dan memuaskan.
- c. Rogers, Konseling adalah serangkaian hubungan langsung dengan individu yang bertujuan untuk membantunya dalam mengubah sikap dan perilaku.¹⁰

Industri adalah suatu usaha atau atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Usaha perakitan atau *assembling* dan juga reparasi adalah bagian dari industri. Hasil industri tidak hanya berupa barang tetapi juga dalam bentuk jasa.

Adanya Bimbingan dan konseling industri disebabkan karena dari penelitian yang telah dilakukan para ahli diketahui bahwa kondisi sosial dan psikologi dari lingkungan kondisi sosial dan psikologis yang mempengaruhi tersebut antara lain :

- a. Kelompok-kelompok informal antara pekerja.
- b. Sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.
- c. Komunikasi antar tenaga kerja.

Dari beberapa kondisi di atas, penting adanya bimbingan konseling industri sangat diperlukan, seperti: dapat meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan para karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa konseling industri adalah proses pengaturan sasaran atau tujuan dalam bidang pekerjaan, dalam proses pengaturan ini melibatkan atasan dan bawahan serta bersama-sama menetapkan pengaturan atau tujuan-tujuan kerja yang akan dilaksanakan. Dalam teori steve cooper mendefenisikan bahwa konseling industri sebagai usaha yang sengaja menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, menenangkan karyawan,

¹⁰ Syamsu dkk, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya),



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah mereka dengan cara mereka sendiri.

Adapaun pendapat para ahli tentang konseling industri yaitu :

- 1) Steve cooper, mendefenisikan konseling industry sebagai usaha yang sengaja untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, menenangkan karyawan, membantu dan memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah mereka.
- 2) Gustard, yang menyatakan bahwa konseling industry adalah suatu proses yang mempunyai orientasi pada belajar, dilakukan dalam lingkugan social oleh seseorang terhadap orang lain (konselor dengan klien) dengan memberikan bantuan professional (mempunyai pengetahuan dalam bidangnya)
- 3) Munandar, memberikan pengertian yang lebih rinci bahwa konseling industri adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dalam perannya sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen, baik secara perorangan maupun kelompok dengan maksud agar temuannya dapat diterapkan dalam industri dan organisasi untuk kepentingan dan kemanfaatan bersama.¹¹

Dari beberapa para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa konseling industri yaitu proses pemberian bantuan atau layanan di dalam sebuah bidang pekerjaannya, lingkungannya, dan metode dalam menagani peran dan hubungan, konselor dapat membantu seorang individu dengan proses pengambilan keputusan di dalam sebuah pekerjaan untuk terciptanya sebuah hubungan yang harmonis didalam sebuah pekerjaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa setting industri adalah proses pengaturan sasaran atau tujuan dalam bidang pekerjaan, dalam proses pengaturan ini melibatkan atasan dan bawahan secara bersama-sama menentukan atau menetapkan pengaturan yang tepat atau tujuan-tujuan kerja yang akan dilaksanakan. Dalam seting industti tidak dipungkiri

¹¹Zul Amri, Op Cit , Hlm 1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdapatnya permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaannya maka bimbingan dan konseling didalam setting industri dibutuhkan untuk membantu karyawan maupun pegawai lainnya yang ada didalam setting industri maka konselor dapat membantu karyawan maupun pegawai lainnya dengan cara konseling.

b. Tujuan Konseling Industri

Tujuan konseling dapat dicapai melalui satu atau lebih dari tujuan konseling, dibawah ini merupakan fungsi aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam konseling industri yaitu :

- a. Nasehat, yaitu mengatakan kepada orang apa yang harus dikerjakan
- b. Menentramkan hati, yaitu memberi dorongan atau keyakinan kepada orang untuk menghadapi masalah
- c. Komunikasi, yaitu memberikan informasi dan pemahaman
- d. Berfikir jernih, yaitu mendorong pemikiran yang lebih masuk akal dan rasional
- e. Reorientasi, yaitu mendorong perubahan internal dalam tujuan dan di nilai.

Dan adapun tujuan bimbingan dan konseling industri menurut steve cooper membagi 3 alasan pemilik perusahaan mengadakan konseling di organisasi menjadi 3 kategori yakni :

1. Sebagai fasilitas pelayanan kesejahteraan
2. Sebagai sarana untuk menolong klien menghadapi perubahan situasi kerja
3. Sebagai alat untuk mengatasi stress.¹²

c. Manfaat Konseling Industri

Ada beberapa manfaat konseling industri yaitu :

- a. Bimbingan konseling akan membuat diri kita merasa lebih baik, merasa lebih bahagia, tenang dan nyaman karena bimbingan konseling tersebut membantu menerima setiap sisi yang ada di dalam diri kita.

¹² Ibid, Hlm 9



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Bimbingan konseling juga membantu menurunkan bahkan menghilangkan tingkat stress dan depresi yang kita alami karena kita dibantu untuk mencari sumber stres tersebut serta dibantu pula mencari cara penyelesaian terbaik dari masalah yang belum terselesaikan.
- c. Bimbingan konseling membantu kita untuk dapat memahami dan menerima diri sendiri dan orang lain sehingga akan meningkatkan hubungan yang efektif dengan orang lain serta berdamai dengan diri sendiri.
- d. Perkembangan personal akan meningkat secara positif karena adanya bimbingan konseling.
- e. Manfaat adanya bimbingan konseling industri sangat diperlukan seperti: dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan efisiensi kerja, meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu juga bermanfaat untuk menganalisis perilaku manusia sebagai konsumen.

Buruh dan karyawan menjadi makhluk sosial yang menjadi suatu bagian dari kelompok bekerja dan tim kerja tertentu. Jika tidak sanggup bekerja secara kooperatif dengan teman sejawatnya, beapapun tinggi kemampuan teknis dan kemampuan intelektualnya, pastilah karyawan tersebut tidak akan betah di pekerjaannya dan tidak mampu bekerja dan berdampak pada kinerjanya, maka dari itu konseling industri sangat diperlukan seperti :

- a. Dapat meningkatkan efisiensi kerja.
- b. Motivasi dan kepuasan karyawan.
- c. Selain itu dapat juga bermanfaat untuk meneliti dan menganalisis perilaku manusia/karyawan.¹³

d. Tantangan dan Strategi BK Industri

Bimbingan konseling industri sangat diperlukan dalam dunia industri, mengingat begitu banyak permasalahan yang terjadi di era globalisasi seperti sekarang ini, banyak karyawan yang mengalami stress kerja dan frustrasi dalam pekerjaannya, disinilah tantangan bimbingan

¹³ Ibid , Hlm 10



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konseling sebagai pemegang peran membantu untuk menjadi pribadi yang sehat, puas kerjanya dan tetap efektif dalam bekerja. Tantangan bimbingan konseling di dunia industri juga dapat diartikan sebagai kendala bimbingan dan industri dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai konselor, salah satu kendala pengetahuan yang kurang terhadap menguasai teknologi sehingga banyak konselor kurang update menjadi penghambat dalam tugasnya.

e. Strategi Layanan BK Industri

- 1) Mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi
- 2) Sebagai cara untuk meningkatkan kesehatan mental
- 3) Meningkatkan nilai Sumber Daya Insani sebagai aset organisasi. Konseling/psikoterapi tidak hanya bertindak secara kuratif yakni penanganan kasus yang sudah terlanjur terjadi, melainkan juga menangani secara preventif dalam bentuk pemberian latihan dan pendidikan untuk mencegah sakit mental, sehingga biaya jangka panjang akan lebih murah.
- 4) Sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility)
- 5) Sebagai sumber perubahan organisasi Konseling membantu membawa nilai, energi perubahan, vitalitas penerimaan, realisasi penerimaan, dan perkembangan diri menuju situasi kerja yang dinamis. Konseling mempengaruhi budaya organisasi, sehingga menjadi kuat dan adaptif. Jadi dengan fungsi konseling yang dijelaskan tadi, maka untuk meningkatkan kinerja para anggota perusahaan atau organisasi maka peran konseling dalam hal ini sangat diperlukan mengingat begitu banyak pengaruh-pengaruh lingkungan ataupun tuntutan-tuntutan yang dirasakan oleh anggota atau karyawan di perusahaan.

Jdi dengan fungsi konselin yang dijelaskan tadi, maka untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan atau organisasi maka peran konseling dalam hal ini sangat diperlukan, mengingat begitu banyak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengaruh-pengaruh lingkungan atau pun tuntutan-tuntutan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan atau organisasi.

Oleh sebab itu perlunya konselor menyiapkan strategi-strategi layanan untuk melaksanakan proses konseling bagi karyawan yang membutuhkan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyatakan kepedulian atau keprihatinan dan membentuk kebutuhan akan bantuan karyawan.

Langkah pertama ini memberikan kepedulian terhadap masalah-masalah yang dihadapi karyawan, baik yang disebabkan oleh diri karyawan sendiri maupun disebabkan oleh lingkungan yang memberikan tekanan kepadanya. Dengan kepedulian dan perhatian terhadap karyawan dapat membentuk rasa keinginan dan semangat untuk menyelesaikan masalahnya, sehingga karyawan akan menunjukkan suatu keseriusan dan kejujuran terhadap masalah yang sedang dihadapinya. Kemudian memberikan penjelasan dan pengertian agar klien menyadari atas perlunya bantuan untuk menyelesaikan masalahnya dan karyawan bersedia masuk dan terikat dalam proses konseling.

2. Membentuk hubungan dengan karyawan.

Karyawan dan konselor memulai proses membangun suatu hubungan yang bercirikan kepercayaan, keyakinan, dengan didasari atas keterbukaan dan kejujuran atas semua pernyataan karyawan dan konselor dalam proses konseling.

3. Menentukan tujuan dan eksplorasi pilihan karyawan.

Dalam langkah ini dilakukan pembahasan masalah dengan melakukan diskusi dengan karyawan untuk mengeksplorasi tujuan konseling.

4. Menangani masalah karyawan.

Konselor berusaha untuk dapat menentukan prioritas masalah karyawan yang harus ditangani sehingga dapat mengarahkan karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk benar-benar mengungkapkan masalahnya dan berdiskusi untuk memecahkannya.

5. Menumbuhkan kesadaran karyawan.

Menumbuhkan kesadaran pada karyawan agar karyawan benar-benar mengetahui dengan jelas masalah yang dihadapinya. Konselor berusaha mengarahkan karyawan untuk mendapatkan insight atau understanding, karyawan memahami apa yang sedang dialami dan apa yang harus dikerjakan dalam menyelesaikan masalahnya sebagai hasil dari proses konseling atau berdasarkan hal-hal yang dilihat dan dirasakannya.

6. Merencanakan cara bertindak karyawan.

Setelah mendapatkan insight karyawan harus melakukan suatu tindakan untuk menyelesaikan masalahnya. Jika karyawan merasa ragu dan bingung untuk mengambil keputusan dalam bertindak maka konselor dapat memberikan berbagai pilihan rencana tindakan.

7. Menilai hasil dan mengakhiri konseling.

Langkah ini adalah langkah terakhir untuk melihat keberhasilan jalannya konseling berdasarkan sejauh mana klien mencapai tujuan konseling. Keputusan untuk mengakhiri atau menghentikan konseling merupakan keputusan bersama antara konselor dan karyawan berdasarkan dua hal yaitu apakah tujuan konseling telah terpenuhi dan apakah hasil dari konseling sudah didapat.¹⁴

- a. Pendekatan Konseling di Industry

Dalam pelaksanaan konseling di industri tipe – tipe yang dipakai dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan terdapat beberapa tipe yaitu:

1. Directive Counseling

Directive Counseling adalah proses mendengarkan masalah emosional individu membuat keputusan bersama tentang apa yang

¹⁴ Ibid, Hlm 14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harus dia lakukan, dan memberitahu serta memotivasinya untuk melakukan hal tersebut. Directive Counseling sebagian besar menggunakan fungsi konseling advice (nasihat) juga reassurance, communication, memberikan emotional release dan sedikit clarified thinking. Reorientation jarang digunakan dalam directive counseling. Konselor directive counseling harus menjadi pendengar yang baik jika ingin memahami masalah karyawan sehingga karyawan mengalami emotional release. Setelah mengalami emotional release disertai beberapa ide dari konselor, karyawan diharapkan dapat menjernihkan pikirannya.

2. Non-directive Counseling

Non-directive counseling atau client-centered counseling adalah proses mendengarkan karyawan sepenuhnya dan mendorongnya untuk menjelaskan masalah emosionalnya, memahami masalah tersebut dan menentukan tindakan-tindakan yang akan diberikan. Tipe konseling ini memfokuskan perhatian pada karyawan, konselor tidak bertindak sebagai penilai atau penasihat makanya disebut client-centered. Konselor non-directive counseling tidak menggunakan advice dan reassurance, tetapi menggunakan empat fungsi konseling lainnya.

Emotional release lebih efektif digunakan dalam non-directive counseling begitu juga clarified thinking. Keuntungan khas dari non-directive counseling adalah kemampuannya untuk mengarahkan karyawan melakukan reorientation yang menekankan pada perubahan dirinya. Dalam tipe konseling ini konselor membangun suatu hubungan permisif yang mengarahkan klien untuk berbicara dengan bebas.

Hal utama yang dilakukan oleh konselor non-directive adalah menetapkan hubungan konseling dengan menjelaskan bahwa konselor tidak memberikan penyelesaian masalah karyawan tetapi dapat membantu karyawan untuk menjelaskan perasaannya. Kemudian konselor mendorong karyawan untuk mengekspresikan perasaannya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan ketertarikan terhadap apa yang dikemukakan dan menerimanya tanpa menyalahkan atau memujinya. Sehingga karyawan dapat mencurahkan perasaan negatif, dan diberikan kesempatan untuk mengekspresikan perasaan positifnya, hal ini merupakan tanda dimulainya perkembangan emosional pada karyawan. Setelah semuanya berjalan dengan baik, karyawan seharusnya sudah memperoleh insight tentang masalahnya dan mengembangkan alternatif pemecahan masalah. Selanjutnya karyawan dapat memilih beberapa langkah positif dan dapat menemukan cara untuk mencoba langkah tersebut. Kemudian karyawan merasa kebutuhan akan pertolongan konselor berkurang dan menyadari hubungan konseling harus berakhir.

3. Cooperative Counseling

Non-directive counseling yang murni dilakukan oleh karyawan tidak banyak digunakan karena biaya yang mahal dan keterbatasan lainnya. Directive counseling tidak terlalu disukai karena tidak tepat untuk situasi konseling saat ini. Untuk mengatasi dua tipe konseling yang ekstrim di atas, ada semacam penggabungan kedua tipe konseling tersebut yang dinamakan cooperative counseling. Cooperative counseling tidak seluruhnya client-centered counseling atau counselor-centered, tetapi merupakan kerjasama saling menguntungkan antara konselor dan karyawan untuk menerapkan perbedaan pandangan pengetahuan dan nilai terhadap masalah. Hal ini ditetapkan sebagai diskusi yang saling menguntungkan tentang masalah emosional karyawan dan usaha kerja sama untuk membangun kondisi yang akan memulihkan karyawan. Cooperative counseling dimulai dengan menggunakan tehnik mendengarkan non-directive counseling; tetapi ketika interview berkembang, manager memainkan peran yang lebih positif daripada memainkan peran konselor non-directive.

Manager menawarkan pengetahuan dan insight yang dipunyainya, mendiskusikan situasi dari pandangan yang luas dari organisasi kemudian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan pandangan yang berbeda dengan karyawan sebagai perbandingan. Secara umum, manager dalam perannya sebagai konselor cooperative menerapkan empat fungsi konseling yaitu reassurance, communications, emotional release dan clarify thinking. Dalam konseling, karyawan lebih banyak berbicara sedangkan konselor lebih banyak mendengarkan. Konselor lebih berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁵

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.¹⁶

Pada hakekatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Dari pandangan tersebut kinerja mempunyai 4 aspek, yaitu:

- 1) Kemampuan.
- 2) Penerimaan tujuan perusahaan.
- 3) Tingkatan tujuan yang dicapai.
- 4) Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan, dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kinerja seorang karyawan, pengetahuan di bidang tugas pekerja yang bersangkutan sangat penting.

b. Faktor Menandai Kinerja

Adapun Faktor-Faktor yang Menandai Kinerja Adalah Hasil Ketentuan:

- 1) Kebutuhan yang dibuat pekerja.
- 2) Tujuan yang khusus.

¹⁵R Misrah Ariyani, Peran Konselor Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, Vol 1 No.3 Mei-Agustus 2013

¹⁶Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa Volume 1 (2) November 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Kemampuan.
- 4) Kompleksitas.
- 5) Komitmen.
- 6) Umpan balik.
- 7) Situasi.
- 8) Pembatasan.
- 9) Perhatian pada setiap pekerjaan.
- 10) Usaha.
- 11) Ketekunan.
- 12) Ketaatan.
- 13) Kesediaan untuk berkorban.
- 14) Memiliki standar yang jelas.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara efektif perlu kiranya instansi mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Saat ini masih banyak dipahami kinerja pegawai yang jelek atau buruk berarti pegawai tersebut tidak mempunyai kemampuan ketrampilan atau inisiatif untuk mengerjakan pekerjaannya. Lebih parahnya lagi apabila masih ada saja instansi yang beranggapan yang sama dengan pandangan orang awam pada umumnya, sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya juga menjadi tidak tepat karena anggapan-anggapan tersebut. Padahal kalau dipelajari lebih mendalam ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹⁷

c. Faktor Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja organisasi dan individu turun. Hasil penelitian yang dikutip Goleman dan Boyatzis menyimpulkan sedikitnya enam aspek penyebab turunnya kinerja yaitu :

1. Beban kerja yang berlebihan: Terlalu banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan, waktu yang terlalu singkat hamper tanpa dukungan.

¹⁷ Fatwa Tentama, Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta, Vol.14 No.1 April 2015, 1-8



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kurangnya otonomi/kewenangan: kurangnya kebebasan memikirkan melaksanakan pekerjaan itu dan pimpinan yang terlalu campur tangan dengan hal-hal yang kecil dan membuat para staf frustrasi.
3. Imbalan yang tidak memadai: gaji yang terlalu kecil untuk pekerjaan lebih banyak. Terlambatnya gaji dibayar, penundaan kenaikan gaji berkala, dan dikurangnya tunjangan kesejahteraan menurunkan kinerja staf.
4. Hilangnya sambung rasa: Hubungan pribadi merupakan perekat alami yang menungknikan tim memiliki kinerja tinggi. Sebaliknya penugasan dikotak-kotakkan menurunkan komitmen seseorang terhadap keberhasilan tim.
5. Perlakuan tidak adil: Perlakuan yang tidak sama kepada setiap orang. Perlakuan yang tidak adil akan mengakibatkan kebencian, tidak adilnya besaran gaji atau beban kerja yang tidak sama.
6. Konflik nilai: Ketidaksesuaian antara prinsip-prinsip seseorang dan tuntutan pekerjaan. Mendorong karyawan berbohong, melewati prosedur pengamanan agar pekerjaan lebih keras selesai, atau sengaja menggunakan taktik menghalalkan segala cara agar mampu bertahan dalam lingkungan yang sangat kompetitif, semua ini berakibat menurunnya mutu moral mereka.¹⁸

Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang berupa balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya, berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi berhubungan dengan kepuasan pribadi yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang kemudian dapat meningkatkan kinerja. Pegawai yang berpotensi atau berkemampuan, baik kemampuan individu maupun kemampuan bekerja secara tim akan mampu bekerja dengan baik

¹⁸ Kadim Masaong
Intelligence. (Bandung: Alfabeta) Hlm. 48



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga hal tersebut harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Pengembangan karir menjadi penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga kebutuhan kerja dan tujuan organisasi dapat terwujud. Pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya akan senantiasa bekerja dengan maksimal untuk kemajuan perusahaan.¹⁹

Dalam praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1. Membuat pola pikir yang modern

Tinggalkan cara lama dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti mengancam, membujuk, mengintimidasi, menyalahkan, menyerang keperibadian dan sikap karyawan. Gunakan pola pikir modern agar keberhasilan karyawan lebih optimal dengan memberikan panutan dalam waktu dan usaha, membagi tanggung jawab dengan komunikasi dua arah dan menemukan kebijaksanaan karyawan dengan memanfaatkan pengetahuan, keahlian dan pengalamannya.

2. Mengenali manfaat Manajer

Biasanya melompati proses manajemen kinerja karena belum mengerti manfaatnya. Padahal manajemen kinerja dapat digunakan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja, sehingga dapat mengurangi pengawasan, meningkatkan produktivitas dan tindakan mendokumentasikan masalah maupun penyelesaiannya.

3. Mengelola kinerja

Penting sekali untuk merencanakan kinerja dan mengkomunikasikannya berdasarkan pengamatan dan pengumpulan data yang dimiliki termasuk rintangan dan hambatan yang telah dan akan dihadapi.

¹⁹ At-Tawassuth, Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri, Vol. 2, No. 1, 2017: 98-121



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bekerja bersama karyawan

Jangan biarkan karyawan merasa diperintah dalam bekerja. Anggaplah karyawan sebagai kontributor sejajar dalam proses manajemen kinerja karena mereka adalah peserta aktif dan antusias dalam menjalankan proses kerja sesuai dengan ketentuan yang diinformasikan kepadanya.

5. Rencanakan secara tepat dengan sasaran jelas

Perencanaan yang tepat dan jelas akan membantu karyawan dalam memahami prioritas pekerjaan penting dan kurang penting.

6. Satukan sasaran dengan karyawan

Akan sia-sia seluruh proses manajemen kinerja apabila misi kelompok tidak dihubungkan dengan tanggung jawab karyawan. Sebaliknya, pencapaian misi kelompok akan memotivasi karyawan untuk terusmenerus melakukan peningkatan dan di sisi lain, karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

7. Tentukan insentif kinerja

Insentif yang berbeda kepada tiap performa karyawan yang berbeda dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Bentuk insentif dapat berupa bonus, kesempatan mendapat pelatihan, promosi, kenaikan upah dan lain-lain

8. Jadilah orang yang mudah ditemui

Komunikasi dua arah dapat mengurangi masalah dan membantu penyelesaian masalah dengan lebih cepat dan tepat sasaran.

9. Fokuslah pada komunikasi

Selain itu, komunikasi membantu dalam membangun relasi dan motivasi bagi karyawan untuk menciptakan kerja sama yang harmonis.

10. Lakukan tatap muka

Perkembangan teknologi informasi memang bermanfaat untuk mempercepat dan mempermudah proses pekerjaan, namun jangan sampai interaksi dengan karyawan menjadi berkurang apalagi hilang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

11. Hindarkan resiko pe(me)ringkat-an

Pemberian peringkat tidak selalu berhubungan dengan perilaku spesifik sehingga akan bersifat subjektif. Oleh karena itu, manajer perlu menjelaskan arti dan memberi pemahaman dari setiap peringkat sebelum pemberian peringkat dilakukan.

12. Jangan lakukan penggolongan

Penggolongan akan memberikan pengaruh baik dan buruk secara bersamaan kepada karyawan. Sebagian karyawan akan bekerja lebih baik dan sebagian lainnya akan menjadi lebih buruk. Untuk itu perlu menambahkan berbagai unsur dalam penggolongan karyawan agar tetap memberikan efek yang positif bagi semua karyawan.

13. Persiapkan penilaian

Penilaian kinerja karyawan harus dibuat sedetail mungkin agar hasilnya dapat membangkitkan motivasi dan semangat karyawan

14. Awali tinjauan secara benar

Walaupun bagaimanapun, penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang tidak menyenangkan. Oleh karena itu, ciptakan suasana nyaman, aman, dan pemahaman tentang pentingnya penilaian karyawan bagi organisasi.

15. Kenali sebab

Manajer perlu mengenali penyebab kinerja karyawan yang tidak maksimal untuk diselesaikan masalahnya dan dioptimalkan kembali pekerjaannya.

16. Akui keberhasilan

Penghargaan atas keberhasilan karyawan perlu diperhatikan, diakui, dan dihargai.

17. Gunakan komunikasi yang kooperatif

Bahasa yang kooperatif akan mengurangi konflik dan perasaan bersalah karyawan dalam melakukan pekerjaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

18. Berfokuslah pada perilaku dan hasil

Perilaku karyawan tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan, arahkanlah perilaku karyawan kepada kinerja dan produktivitas.

19. Perjelas kinerja

Umpan balik perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan tersebut mengetahui saat-saat kinerjanya baik dan kemudian meningkatkannya.

20. Perlakukan konflik dengan apik

Jangan menggunakan kekuasaan dalam menyelesaikan konflik dengan bawahan, namun, identifikasilah masalah agar proses pemecahan masalah dapat cepat selesai dan menemukan jalan keluar yang baik.

21. Gunakan disiplin bertahap

Mendisiplinkan karyawan berarti membuat karyawan bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dengan menerapkan konsekuensi secara jelas.

22. Kinerja dokumen

Dokumentasi kinerja karyawan perlu didokumentasikan baik catatan permasalahan kerja maupun keberhasilannya untuk bahan kajian dan perbaikan bagi karyawan dan atasan.

23. Kembangkan karyawan

Kembangkanlah karyawan sesuai keahliannya karena keahlian di tempat bekerjapun terus-menerus mengalami perubahan.

24. Tingkatkan terus sistem kerja

Sistem kerja perlu ditingkatkan dan dimodifikasi sesuai dengan tantangan yang dihadapi selama pekerjaan dilaksanakan.

Berdasarkan kajian di atas peran program konseling bagi karyawan sangat penting sekali dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Program konseling merupakan kegiatan personalia yang mempunyai pengaruh langsung pada kinerja, kepuasan kerja, motivasi dan reaksi terhadap stress. Bila

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Site Islam University of Sultan Syarif Kasim



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konseling tidak berhasil dan karyawan tetap tidak berprestasi kerja, berbagai bentuk tindakan pendisiplinan mungkin diperlukan sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan.²⁰

Jadi bisa disimpulkan bahwa sangat pentingnya konseling industri dalam perusahaan untuk menjawab tantangan globalisasi, perusahaan perlu memberikan konseling kepada tenaga kerja/karyawan dalam membangun kualitas sumberdaya manusia yang bermoral dan berbudaya, serta berdaya saing tinggi dan berwawasan iptek (ilmu pengetahuan dan teknologi). Untuk itu karyawan atau tenaga kerja perlu memperoleh bimbingan dan penyuluhan (konseling), dengan konseling yang efektif. Karyawan dapat menjalankan tugasnya menghasilkan kinerja yang baik sesuai tujuan perusahaan. Di dalam pelaksanaan konseling akan terlihat masalah-masalah misalnya: apakah karyawan tersebut perlu atau tidak untuk mengikuti kesempatan pendidikan dan pelatihan guna memperoleh pengetahuan yang luas dan memperoleh keterampilan dalam menjalankan tugasnya, dan mempunyai sikap untuk beradaptasi pada berbagai perubahan dan persoalan yang kompleks.

Dalam melaksanakan program konseling peran penyelia sangat diperlukan sekali, karena mereka bekerja sebagai pemandu, pemimpin, pembuat keputusan dan mendorong karyawannya. Mereka juga berfungsi sebagai pelatih, pendorong, penasihat, dan pengukur dalam usaha untuk hasil atau kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Bila program konseling tidak berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pula kepada kinerja perusahaan, bentuk tindakan pendisiplinan mungkin diperlukan.

B. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu adalah penelitian yang digunakan sebagai perbandingan dari menghindari manipulasi terhadap sebuah karya tulis ilmiah dan menguatkan bahwa penelitian yang penulis lakukan benar-benar belum pernah diteliti orang lain. Peneliti terdahulu yang pernah dilakukan diantaranya:

²⁰R.Misriah Aryani.Op.Cit



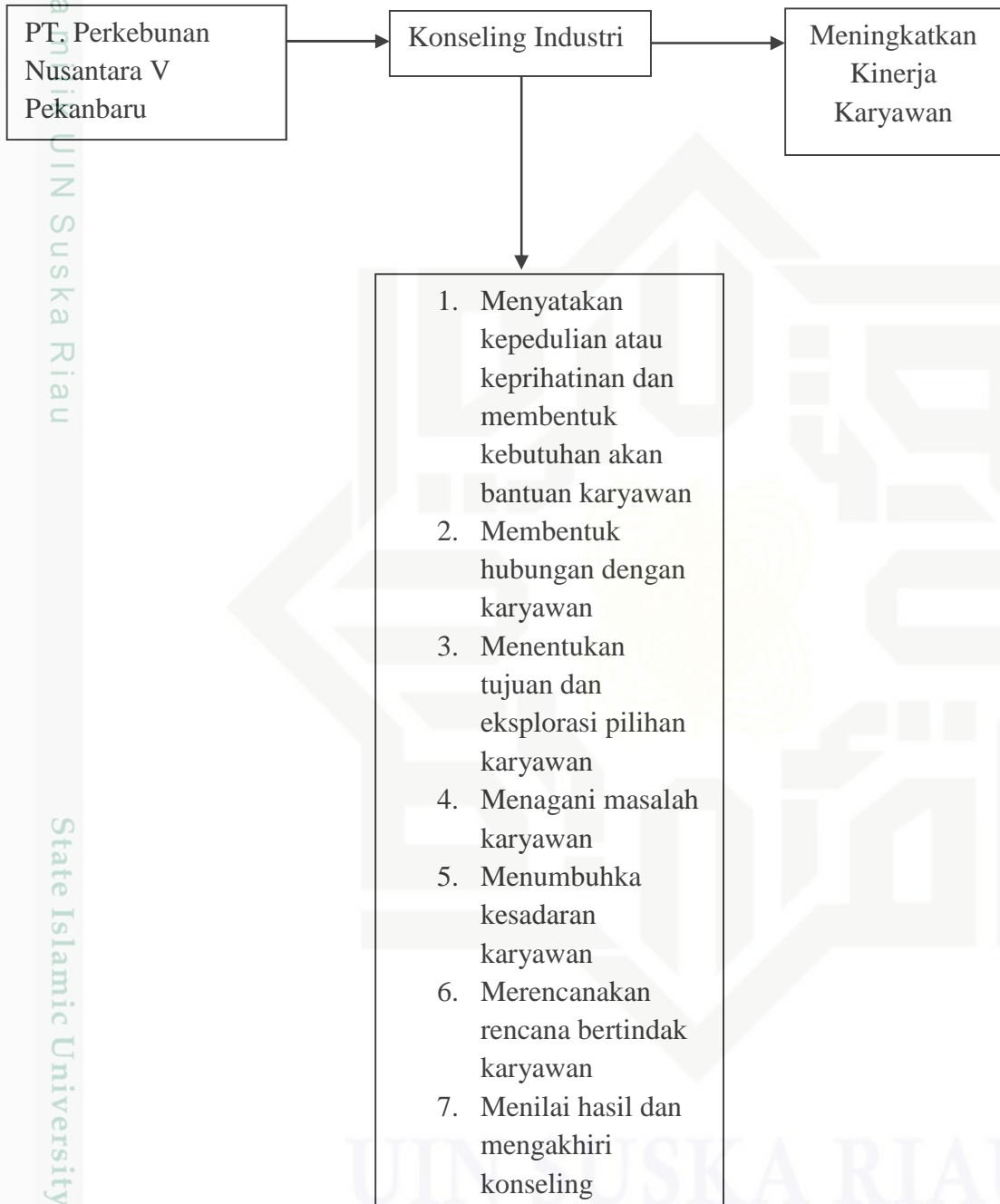
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Penelitian yang dilakukan oleh R.Misrah Aryani dengan judul “Peran Konselor Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” Menunjukkan bahwa Keberhasilan pelaksanaan program konseling di perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari peran konselor dan penyelia, karena mampu mendorong atau memotivasi pengembangan karier dan meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh R.Misrah Aryani adalah sama-sama melakukan penelitian tentang meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh R.Misrah Aryani adalah peran konselor dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan peneliti memfokuskan bagaimana eksistensi atau keberadaan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Dini Mirawati dengan judul “Peran Manajer Personalia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Rasa Tanggung Jawab Karyawan” Menunjukkan bahwa tingkatan keberhasilan manajer personalia dalam meningkatkan kinerja dan tanggung jawab karyawan. Persamaan yang dilakukan Dini Miranti adalah sama-sama meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan yang dilakukan oleh Dini Miranti dengan peneliti adalah manajer personalia dalam meningkatkan kinerja dan rasa tanggung jawab sementara peneliti adalah urgensi atau pentingnya konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Gambar II.1
Kerangka Pikir Penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Untuk memudahkan penelitian ini penulis menjabarkan kerangka pikir untuk melihat Urgensi Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, yang dimaksud meningkatkan kinerja karyawan yaitu pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

Konseling industri adalah proses pemberian bantuan atau layanan dalam sebuah bidang pekerjaannya, lingkungannya dan metode dalam menagani peran hubungan dan dapat membantu karyawan menghadapi masalahnya di dalam pekerjaannya. Dalam proses konseling industri memiliki tahapan-tahapan yang harus dilaksanakan untuk menunjang suksesnya proses konseling industri, diantara nya menyatakan kepedulianatau keperihatinan dan membentuk kebutuhan akan bantuan, membentuk hubungan, menentukan tujuan dan eksplorasi pilihan, menanggapi masalah, menumbuhkan kesadaran, merencanakan cara bertindak dan menilai hasil serta mengakhiri konseling.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dimulai dengan pengeditan dan klarifikasi berdasarkan permasalahan yang akan diteliti. Dengan demikian hasil perlakuan dapat diketahui lebih akurat.

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur kuantifikasi, penghitungan statistic, atau bentuk cara-cara lainnya yang menggunakan ukuran angka. Kualitatif berarti suatu yang berkaitan dengan aspek kualitas, nilai atau makna yang terdapat dibalik fakta, kualitas, nilai atau makna hanya dapat diungkapkan dan dijelaskan melalui linguistic, bahasa, atau kata-kata.²¹

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Dengan waktu penelitian Mei-juni untuk mendapatkan hasil penelitian yang reliable dan valid.

Adapun jadwal penelitian dimulai tanggal 16 Mei sampai 16 Juli 2019.

²¹ Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. (Jakarta:2013)

Tabel 3.1
Rincian dan Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian Tahun 2018-2019																																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pembuatan proposal																																				
2	Perbaikan proposal																																				
3	Seminar proposal																																				
4	Penyusunan Wawancara																																				
5	Pengumpulan data																																				
6	Pembuatan laporan																																				
7	Persentase hasil																																				

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun.



C. Sumber Data/Informan Penelitian

1. Sumber data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data dari hasil informasi tertentu mengenai suatu data dari seseorang tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti (*Sumber informan*).²² Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap *informan* yaitu Konselor PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah ragam kasus baik berupa orang, barang, binatang atau lainnya yang menjadi sumber informasi penunjang (*second hand*).²³ Data sekunder diperoleh dari hasil wawancara terhadap *key informant* yaitu pendamping konselor Ka.sub bag PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

2. Informan Penelitian

Informan Penelitian adalah subjek yang memahami informasi tentang penelitian sebagai pelaku atau orang lain yang memahami objek penelitian.²⁴

Informan penelitian ini adalah Konselor PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yaitu Ibu Tina Andri Liana, M.Psi dan Bapak Dwi Jatmiko P,S.Psi,MM.Psi Ka. Sub bag.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pendidikan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan. Pada wawancara pertanyaan-pertanyaan diberikan secara lisan. Wawancara digunakan untuk menggali pendapat, perasaan,

²² Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015) Hlm.87

²³ Ibid. Hlm 112

²⁴ Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif*.(Jakarta: 2008) Hlm.76



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sikap, pandangan, proses penginderaan, dan berbagai hal yang merupakan tingkah laku *covent* yang tidak bisa ditangkap melalui metode observasi.²⁵

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang akan diteliti.²⁶Peneliti membuat catatan, rekaman dan mendengarkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari asal kata yaitu dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam pelaksanaan dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat dan catatan harian.²⁷Data-data sudah ada dan disediakan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru maka data tersebut berkaitan dengan penelitian.

E. Validitas Data

Validitas data dalam penelitian kali ini menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi data adalah suatu pendekatan analisa data yang mensintesa data dari berbagai sumber. Jadi triangulasi data dapat menyatukan informasi dari penelitian, dan juga merupakan suatu cara untuk mendapatkan data yang benar-benar abash dengan menggunakan pendekatan metode ganda.²⁸

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian penting diaman data yang telah terkumpul diperoleh melalui beragam instrumen oenggakian data, dioalh

²⁵ Daulay, Nurussakinah. *Pengantar Psikologi dan Pandangan Al-Qur'an Tentang Psikologi*. (Jakarta:2014). Hlm 123

²⁶ Usman, Husaini. *Metodologi Penelitian Sosial*. (Jakarta:2011). Hlm.52

²⁷ Dewisadiah. Op.Cit Hlm.194-201

²⁸ Gunawan, Imam. Op.Cit. Hlm 218-219



sedemikianrupa untuk dapat menemukan penemuan riset yang kemudian akan dilakukan analisis terhadapnya.²⁹

Setelah diperoleh data lengkap dan telah dikumpulkan, maka langkah selanjutnya yaitu memberikan analisa data yang ada. Yang mana penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Setelah data terkumpul lalu digambarkan melalui kata-lkata yang didukung dengan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi untuk menggambarkan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan.³⁰

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

²⁹ Herdiansyah, Harris. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*. (Jakarta: 2015) Hlm. 326

³⁰ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta:1997) Hlm. 236



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Umum Perusahaan

Provinsi Riau merupakan daerah tujuan dari pengembangan usaha PT. Perkebunan Nusantara V. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1996 Tentang Penyelenggaraan Modal Republik Indonesia untuk pendirian Perseroan (Persero), PT. Perkebunan Nusantara V (tahun 1996 Nomor 16) dengan akte notaries Harun Kamil SH, Nomor 38 tanggal 11 maret 1996.

PT. Perkebunan Nusantara V adalah penggabungan dari bekas PT. Perkebunan Nusantara II, IV, dan V yang terletak ditiga daerah Tingkat II yaitu kabupaten Kampar, Bengkalis, dan Indra Giri Hulu. Hal ini juga disesuaikan dengan SK Menteri No. 164/KM/016/1996 tanggal 11 maret 1996 dan No 225/KMK/016/1996 tanggal 8 april 1996.

Tindak lanjut dari PP No. 10 tahun 1996 bahwa asset PT. Perkebunan Nusantara V berasal dari kebun-kebun bekas PTP II, IV, dan V memerlukan persiapan dan langkah operasional dari pembentukan PT. Perkebunan Nusantara V yang meliputi kelembagaan, kepegawaian, kekayaan/asset dan lain-lain sebagai langkah oprasional yang telah dilaksanakan adalah bahwa kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V berlokasi di Provinsi Riau yang tepatnya terletak di jalan Rambutan Pekanbaru.

B. Wilayah Operasi

PT. Perkebunan Nusantara V merupakan salah satu perusahaan negara, yaitu BUMN yang berada di Provinsi Riau, Perusahaan ini hingga sekarang telah mengelola 49 unit kerja yang semuanya tersebar di Provinsi Riau. Kesemuanya tercakup kedalam satu badan usaha yang besar dan complex yaitu PT. Perkebunan Nusantara V.

PT. Perkebunan Nusantara V ini bernaung dibawah wadah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibawah pengawasan Kementrian Republik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Indonesia. Rincian unit usaha PT.Perkebunan Nusantara V ini yaitu terdiri dari:

1. Satu unit kantor pusat di Pekanbaru
2. Enam unit kantor bisnis strategi (UBS)
3. Dua puluh enam unit kebun Inti/Plasma
4. Dua belas unit pabrik kelapa sawit (PKS)
5. Unit tambahan berupa 3 unit rumah sakit

PT. Perkebunan Nusantara V sekarang ini memiliki area wilayah seluas 154.635 Ha.Areal seluas ini di kelola sendiri oleh perusahaan, wilayah areal perusahaan tersebut terdiri dari 80.138 Ha lahan sendiri/inti dan 74.497 Ha lahan plasma.Komoditas produksi yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara V ini, terdiri dari produksi minyak kelapa sawit dan produksi karet.

C. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

- a. Visi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Menjadikan perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global.Visi Perusahaan sudah mengalami tiga kali perubahan sesuai dengan kebutuhan dalam rangka pengembangan perusahaan.Penjelasan secara detail Visi perusahaan diuraikan dibawah ini :

1. Perusahaan Perkebunan

Bisnis utama Perusahaan adalah industri perkebunan.

2. Tangguh

Tidak goyah dan tidak kehilangan arah dalam kondisi adanya tekanan atau goncangan, baik dari luar maupun dari dalam karena mempunyai sifat kelenturan (fleksibilitas) dan daya adaptasi yangtinggi.Tangguh dalam arti mempunyai kekuatan dalam persaingan yang tajam.

3. Tumbuh

Bertambah ukuran, baik vertikal dan horizontal.Pertumbuhan yang berkonsentrasi secara horizontal adalah memperluas segmen pasar,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengurangi potensi persaingan dan memperbesar skala ekonomi. Selain itu Perusahaan juga akan melakukan akuisisi atau *joint venture* dengan perusahaan lain dalam industri yang sama.

4. Berkembang

Perusahaan akan mengembangkan bisnis yang selama ini disediakan perusahaan lain, baik yang disediakan pemasok maupun distributor. Hal ini dilakukan dengan cara mendirikan anak perusahaan yang baru untuk pemasok bahan baku dan bahan setengah jadi untuk kebutuhan produk maupun jasa. Perusahaan juga berkonsentrasi untuk berkembang melalui akuisisi. *Merger, joint venture* atau membeli perusahaan lain yang bertujuan untuk memasok kebutuhan barang bisnis pelanggan. Selain itu, perusahaan berupaya untuk berkembang melalui diversifikasi atau penambahan produk atau divisi baru yang berbeda dengan produk atau divisi yang telah ada dengan tujuan untuk menjaga pangsa pasar, mengurangi persaingan, menekan biaya dan meningkatkan keuntungan.

5. Persaingan Global

Perusahaan akan berupaya secara terus menerus meningkatkan kapabilitasnya agar dapat tumbuh dan berkembang dalam persaingan di era globalisasi. Perusahaan harus mempunyai kekuatan dalam hal produk, kemampuan pasar, keuangan dan manajemen.

b. Misi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Mengelola agroindustri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan *stakeholder*, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi. Penjelasan secara detail Misi Perusahaan diuraikan dibawah ini:

1. Agroindustri

Adalah suatu kegiatan bisnis dalam industri perkebunan yang mencakup kegiatan di hulu dan hilir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kelapa sawit dan karet

Adalah jenis budidaya yang dikelola dan menjadi *core business* dalam industri perkebunan.

3. Efisien

Efisiensi adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber daya digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan *output*.

4. Mitra

Dalam melakukan kegiatannya, Perusahaan mengembangkan dan menjalankan prinsip-prinsip kemitraan untuk tumbuh dan berkembang bersama (*Growth of Equality*). Pertumbuhan dan perkembangan yang dialami oleh Perusahaan juga harus dialami oleh pertumbuhan dan perkembangan mitra-mitra Perusahaan. Perusahaan tidak menganut prinsip-prinsip egoistis yang hanya memikirkan diri sendiri untuk tumbuh dan berkembang.

5. Kepentingan *Stakeholder*

Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya, Perusahaan akan terus berupaya memperhatikan kepentingan-kepentingan *Stakeholder*-nya.

6. Berawasan Lingkungan

Perusahaan akan terus menerus meningkatkan kualitas lingkungan hidup di tempat beroperasinya melalui penerapan sistem manajemen lingkungan dan peningkatan kesadaran kepada seluruh jajarannya akan pentingnya pelestarian lingkungan.

7. Unggul

Perusahaan akan terus menerus meningkatkan daya saing melalui keunggulan SDM merupakan kunci keberhasilan Perusahaan dalam penguasaan teknologi dan peningkatan daya saing. Karakteristik SDM yang akan dikembangkan adalah :

- a. Memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri
- b. Mampu bekerja secara profesional dan dalam *team work*
- c. Memiliki kemampuan berkomunikasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Memiliki daya saing individu yang kuat
- e. Memiliki motivasi untuk berkarya demi memajukan Perusahaan
- f. Memiliki sifat proaktif (kreatif dan inisiatif) dan antisipatif.
Memiliki sikap mental maju

D. Sistem dan Tata Nilai Perusahaan

1. Falsafah

“Setiap insan PT PN V (Persero) meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan, untuk mencapai kinerja unggul”

2. Motto

“*Journey to excellence*” (menuju keunggulan)

3. Nilai-Nilai Perseroan

“SINERGI, INTEGRITAS, PROFESIONAL”(SIP)

4. Kompetensi Inti

Mengelola Kebun inti, Plasma dan Kemitraan dalam pemenuhan bahan baku untuk menghasilkan produk yang berkelanjutan dan sesuai harapan besar.³¹

E. Bidang Usaha

Sebagai salah satu Perseroan perkebunan milik negara yang telah cukup lama bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet, sampai saat ini Perseroan tetap fokus pada kedua bidang usaha andalan tersebut. Untuk meningkatkan kinerjanya, Perseroan melakukan berbagai usaha antara lain meningkatkan volume dan kualitas produksi hasil olah minyak sawit (CPO), inti sawit, Palm Kernel OIL (PKO), Plam Kernel Meal (PKM), Ribbed Smoked Shett (RSS), Standard Indonesia Rubber 10/20 (SIR 10/20) dan produk lainnya.

³¹ File Dokumentasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru



Dengan mutu hasil produksi sesuai standar nasional dan internasional diharapkan komoditi komoditi tersebut dijual dan dipasarkan dengan hasil yang optimal. Selain itu Perseroan melakukan efisiensi dan efektifitas di semua lini produksi termasuk didalamnya kegiatan pembukaan lahan, penanaman ulang, pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, dan kegiatan lainnya seperti pengembangan kebun plasma.

a. Minyak Sawit dan Inti Sawit

Perseroan mengelola kebun inti dan kebun plasma berikut 12 pabrik Kelapa Sawit (PKS) dan Pabrik PKO dan PKM yang menjadi tulang punggung operasional Perseroan yang menghasilkan minyak sawit dan inti sawit. Produk yang dihasilkan harus memenuhi kriteria baku mutu standar nasional maupun internasional agar dapat diterima pasar. Untuk itu Perseroan berupaya menjaga kualitas produk dengan penanganan seluruh rangkaian proses produksi dengan baik dan benar sesuai standar. Sekitar 98% CPO dipasarkan didalam negeri dan sisanya diperuntukan pasar luar negeri. Sedangkan seluruh produksi inti sawit diolah kembali menjadi PKO dan PKM yang dipasarkan di dalam dan luar negeri.

b. Karet

Hasil produksi kebun karet Perseroan diolah di pabrik karet Remeh menjadi SIR 20. Seperti halnya produk minyak sawit, mutu produk yang dihasilkan harus sesuai dengan standar nasional maupun internasional agar dapat diterima pasar didalam negeri dan luar negeri.

F. Struktur Organisasi Perusahaan

Pada suatu pencapaian tujuan organisasi perusahaan, diperlukan suatu struktur organisasi dimana para karyawan, usaha-usaha dikoordinasikan serta tersusun dari sejumlah subsistem yang saling berhubungan dan bekerjasama atas dasar pembagian tugas dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu. Didalam suatu perusahaan, manajemen mempunyai hubungan yang erat dengan organisasi. Setiap organisasi harus mempunyai manajemen agar tujuan yang telah ditetapkan dapat divapai dengan efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk itu maka diperlukan struktur organisasi yang merupakan suatu alat manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi yang baik dalam suatu perusahaan, maka pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai didalam perusahaan tersebut dapat diketahui secara jelas menurut susunan dari struktur organisasi seperti tergambar dalam tabel. 3.1 berikut ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

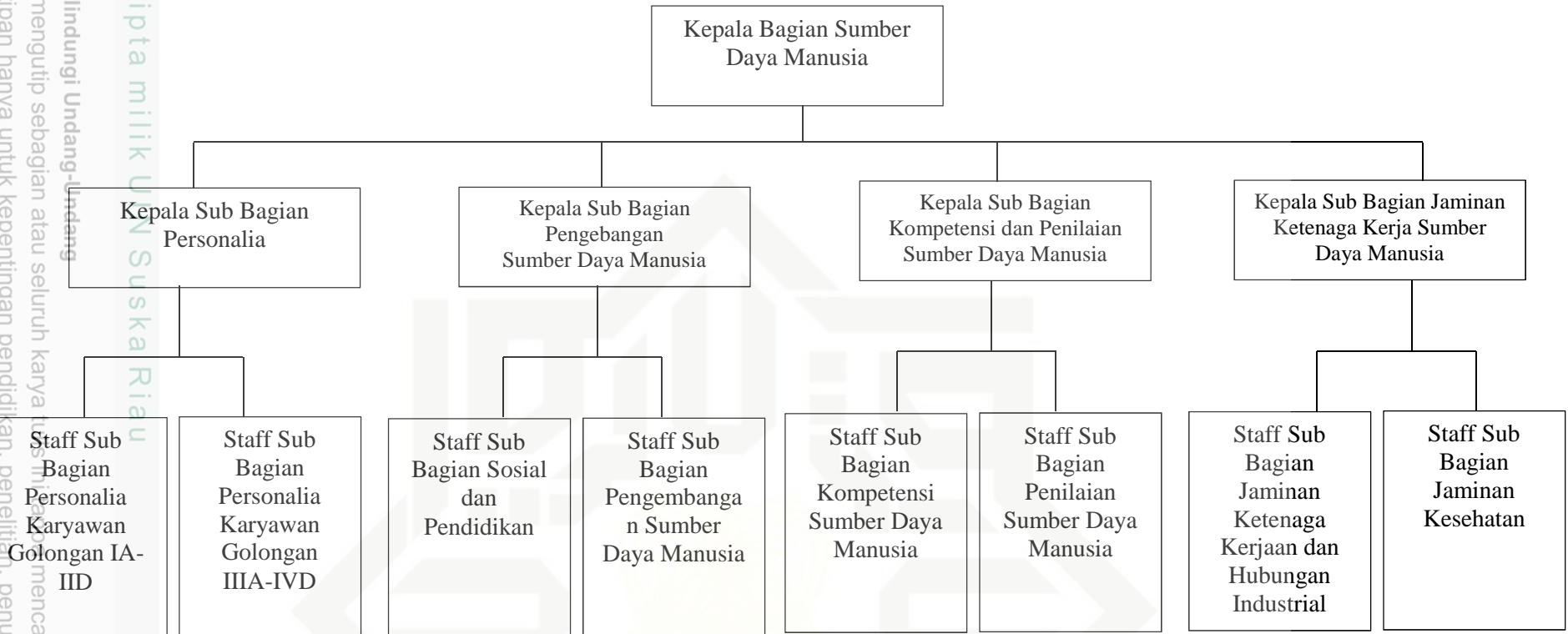
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun.

G. Struktur Bagian Organisasi Sumber Daya Manusia

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bagian Sumber Daya Manusia





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan konselor di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru bahwasanya telah diterapkan konseling industri karena melihat banyaknya karyawan yang tertekan dengan diperlakukan secara tidak adil oleh atasan masing-masing karyawan, maka dari itu dengan kehadiran konseling diperusahaanlah dapat sangat membantu karyawan.

Konseling industri menekankan pada pelayanan kesejahteraan, sebagai sarana untuk menolong karyawan serta sebagai alat untuk mengatasi stress kerja pada karyawan. Dalam pendekatan ini konselor PTPN berusaha menjadi pendengar yang baik, menjadi fasilitator yang diperlukan oleh karyawan agar karyawan tersebut merasa dikasihi serta dihargai. Mengubah karyawan agar selalu percaya diri dengan ide-ide yang akan dikemukakan dan berusaha untuk melakukan yang terbaik sehingga karyawan tidak perlu takut untuk mengemukakan ide-ide barunya.

Dapat penulis simpulkan bahwa konseling industri sudah dilaksanakan dengan baik oleh konselor PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dengan diterapkan tahapan-tahapan yang sangat dibutuhkan oleh karyawan meskipun terkadang masih ada atasan dari karyawan masing-masing yang sering mengeksekusi serta menyalahkan karyawan sehingga membuat karyawan marah yang akan berefek kepada tugas pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat dikemukakan beberapa saran untuk dijadikan pertimbangan bagi pihak yang terlibat dalam urgensi konseling industri di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru di antaranya :

1. Diharapkan kepada konselor PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, agar lebih mampu memenuhi dan memperhatikan karyawan yang benar-benar

membutuhkan penanganan konseling, terutama karyawan yang kinerjanya yang menurun.

2. Diharapkan kepada atasan/manager PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, agar lebih dekat dengan bawahan memberikan perhatian serta dengan tidak langsung menunjuk kesalahan karyawan sehingga membuat karyawan marah dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta; Rineka Cipta
- At-Tawassuth, Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri, Vol. 2, No. 1, 2017: 98-121
- Bungin, Burhan. 2008. *Penelitian kualitatif*. Jakarta: Indeks
- Daulay, Nurussakinah. 2014. *Pengantar Psikologi dan Pandangan Al-Qur'an Tentang Psikology*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dewi sadih. 2015 "Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif". Bandung Pt Remaja Rosdakarya.
- Dr.H Suwanto, Donni juni Priansa. 2014 "manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis" Bandung, Cv Alfaberta.
- Dr. Namora Lumongga Lubis. 2011 "Dasar-Dasar Konseling Dalam Teori Dan Peraktik" Jakarta; Kencana Prenada Media Group
- Dr. Nur Azman dkk. 2013 "Kamus Standar Bahasa Indonesia". Bandung: Fokus Media
- Dr. Syamsu Yusuf, L.N dkk. 2008 "Landasan Bimbingan Konseling". Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Fatwa Tentama, Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta, Vol. 14 No. 1 April 2015, 1-8
- Gunawan, Imam. 2013 .*Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herdiansyah, Harris. 2015 *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Hirmaningsih, Indah Darmayanti 2015. *Psikologi Konseling*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press
- <http://boharudin.blogspot.com/2011/10/desain-praktek-konseling-industri>.
- https://www.academia.edu/7529878/Artikel_Bimbingan_Konseling
- Irham Fahmi 2013 "Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi" Bandung Alfabeta, CV.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mirnah Ari Yuliani No. XXIX/ Th. XVI/ Juni 2015.

Proceedings International Seminar FoE (Faculty of Education) – Vol. 1 Mei 2016.

Prof.Dr Veithzal Rivai Zainal.2015"*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*"Jakarta:Rajawali Pers.

Prof.Dr. Wibowo,S.E.,M.Phil.2016”*Manajemen Kinerja*”Jakarta Rajawali Pers.

R.Misriah Aryani, Peran Konseling Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Vol 1
No 3 Mei-Agustus 2011

Samsul Munir Amin 2013."Bimbingan Konseling Islam".Jakarta Amzah

Sumarjo H Inersia Vol. VI No. 1, Mei 2010.

Usman,Husaini.2011 "*Metodologi Penelitian Sosial*". Jakarta. Bumi Aksara.

Zul Amri, MA. 2015 "*Bimbingan konseling industri*" Pekanbaru.



DAFTAR WAWANCARA PENERAPAN TAHAPAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

Pengantar :

1. Diharapkan kesediaan Bapak/ibu menjawab pertanyaan dibawah ini dengan benar untuk kevalidan data yang penulis butuhkan.
2. Jawaban yang Bapak/ibu berikan merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penulis demi kelangsungan penelitian yang penulis lakukan.
3. Penulis mengucapkan ribuan terimakasih atas jawaban yang Bapak/ibu berikan.

Identitas Informan

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Umur Pekerjaan :
 Tanggal Wawancara :
 Tempat Wawancara :

1. Apa pentingnya dilaksanakan konseling industri di PTPN?
2. Bagaimana cara memberi rasa empati kepada karyawan agar karyawan tersebut merasa di perdulikan di ruang lingkup pekerjaannya?
3. Apakah selalu membantu karyawan ketika karyawan sedang membutuhkan bantuan dalam seputar masalah kerjanya?
4. Bagaimana cara membangun kepercayaan pada diri karyawan?
5. Bagaimana cara memulai pembicaraan yang baik kepada karyawan pada saat berdiskusi dengan karyawan?
6. Apakah ada faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang meningkat dan menurun?
7. Bagaimana cara membimbing karyawan agar kinerja karyawan tidak menurun?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Apakah ada teknik khusus atau metode lain yang digunakan untuk membuka pemahaman dan wawasan agar kinerjanya lebih baik? Jika ada tolong jelaskan.
9. Apakah ada pelatihan dan pengembangan diri yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan efektivitas kinerjanya?
10. Apakah ada tindakan lain yang dilakukan setelah melakukan pelatihan dan pengembangan?
11. Apakah sudah terlaksana dengan baik ketika melakukan konseling?
12. Apakah ada penilaian setelah melakukan konseling terhadap karyawan?
13. Apakah ada evaluasi yang diberikan setelah melakukan konseling kepada karyawan?



INSTRUMEN WAWANCARA

Judul	Variabel	Indikator	Kisi-Kisi	Metode Pengumpulan Data
Penerapan Tahapan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.	Konseling Industri	1) Menyatakan Kepedulian atau Keprihatian dan Membentuk kebutuhan akan bantuan karyawan.	a. Memberikan kepedulian dan perhatian	Observasi, wawancara dan dokumentasi
		2) Membentuk hubungan dengan karyawan.	a. Memulai proses membangun hubungan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			b. Membangun kepercayaan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			c. Membangun keyakinan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			d. Membangun keterbukaan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			e. Membangun kejujuran	Observasi, wawancara dan dokumentasi
		3) Menentukan tujuan dan eksplorasi pilihan karyawan.	a. Melakukan diskusi dengan karyawan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
		4) Menanggapi masalah karyawan.	a. Mengarahkan karyawan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			b. Berdiskusi untuk memecahkan masalah	Observasi, wawancara dan dokumentasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Menumbuhkan kesadaran karyawan.	a. Mengarahkan karyawan untuk mendapatkan insight atau understanding	Observasi, wawancara dan dokumentasi
6) Merencanakan cara bertindak	a. Klien melakukan suatu tindakan untuk menyelesaikan masalah	Observasi, wawancara dan dokumentasi
	b. Konselor memberikan pilihan rencana tindakan	
7) Menilai hasil dan mengakhiri konseling	a. Konselor melihat keberhasilan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
	b. Penilaian segera	

DOKUMENTASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



(Wawancara dengan Konselor satu (1) Ibu Tin Andri Liana, M.Psi,
Tanggal 19 Juni 2019)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



(Wawancara dengan Konselor Dua (2) Bapak Dwi Jatmiko P,S.Psi,MM.Psi,
Tanggal 28 Juni 2019)

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Un.04/F.IV/PP.00.9/1721/2019

Pekanbaru, 28 Jumadil Akhir 1440 H
05 Maret 2019 M

1 berkas

Penggantian Pembimbing

a.n. Fitri Yani

Kepada Yth,

1. Sdra. Zulamri, MA

Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum wr. wb.,

Dengan hormat,

Berdasarkan hasil musyawarah Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penentuan judul Skripsi dan pembimbing mahasiswa bernama. Fitri Yani, NIM 11542201454 Dengan judul "Peran Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Indah Kiat Pulp and Paper di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak" (sinopsis terlampir), maka kami harapkan kesediaan Saudara menjadi pembimbing penulisan Skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Bimbingan yang Saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi Skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa Saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan juga bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam

an Rektor

Kuasa Dekan



Dr. Masduki, M.Ag

NIP. 19710612 199803 1 003

PEMBUSAN

1. Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

2. Mahasiswa yang bersangkutan



FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: lain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/3607/2019

Biasa
1 (satu) Exemplar
Mengadakan Penelitian.
Kepada Yth,
Sumber Daya Manusia (SDM)
PT. Perkebunan Nusantara V
Di
Pekanbaru

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

Nama : Fitri Yani
NIM : 11542201454
Semester : XIII (delapan)
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

"Urgensi Konseling Industry Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru "

Adapun sumber data penelitian adalah:

"PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru"

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
a.n. Rektor,
Dekan.

Dr. Nurdin, MA
NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :

1. Yth. Rektor UIN Suska Riau
2. Mahasiswa yang bersangkutan



Pekanbaru, 16 Mei 2019

Nomor : 5/SDM/XI/122.V/2019

Lamp : -

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Tempat

Hal : Penelitian

Dengan hormat,

Menghunjuk surat Saudara No. Un.04/F.IV/PP.00.9/3607/2019 tanggal 30 April 2019 tentang tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya Manajemen PT PN V menyetujui mahasiswa Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau a.n Fitri Yani untuk melakukan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V pada tanggal 17 Mei 2019 sampai dengan selesai.
2. Mahasiswa tersebut agar melapor kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PT PN V sebelum dan sesudah melaksanakan Penelitian serta menjamin bahwa data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
3. Segala biaya yang timbul dan apabila terjadi kecelakaan pada saat melakukan Penelitian menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.
4. Setelah melakukan Penelitian mahasiswa yang bersangkutan wajib mengirimkan 1 (satu) set laporan kepada PT PN V.

Demikian disampaikan dan terima kasih atas perhatian yang diberikan.

Kepala Bagian SDM

Andry Ideawan

Tembusan : 1 Peninggal

Jujur, Tulus, Ikhlas

PT Perkebunan Nusantara V
Jl. Rambutan No. 43
Pekanbaru 28294, Riau Indonesia

Tel +62 (761) 66565
Fax +62 (761) 66558
E-mail ptpn5@ptpn5.co.id
Web www.ptpn5.com

Kantor Perwakilan
Jl. Cempaka Putih Tengah XXX No. 73
Jakarta 10510, Indonesia

Tel +62 (21) 424 4291
Fax +62 (21) 424 5034



BIOGRAFI PENULIS



FITRI YANI, Lahir di Pematang Selehng kecamatan bilah hulu kabupaten labuhan batu pada tanggal 25 november 1997, anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan suami istri ayahanda Nasib dan ibunda Ernawati. Penulis telah menamatkan pendidikan Sekolah Dasar pada Tahun 2009. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri-1 Bilah Hulu dan selesai pada Tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan pada Sekolah Menengah Atas Negeri-1 Bilah Hulu dan selesai pada Tahun 2015.

Setelah selesai dari SMA Negeri-1 Bilah Hulu, Penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau di Fakultas Dakwah Ilmu Komunikasi Jurusan Bimbingan Konseling Islam. Pada tahun 2018 bulan Juli-Agustus penulis melaksanakan KUKERTA (Kuliah Kerja Nyata) di Desa Dayun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak, Kemudian pada bulan september-desember 2018 penulis melaksanakan PKL (Peraktek Kerja Lapangan) di Lembaga Permayarakatan Perempuan Kelas II A Pekanbaru.

Alhamdulillah dengan ketekunan serta motivasi yang tinggi Penulis telah menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dengan judul “PENERAPAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU” dan penulis dinyatakan “LULUS” pada tanggal 31 Desember 2019 dengan prediket “SANGAT MEMUASKAN” Serta memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dibawah Bimbingan Bapak ZulAmri M.A.